

Woran erkenne ich eine erfolgreiche Laufbahn?

Ein qualitativer Ansatz zur Definition von Laufbahnerfolg bei Wissenschaftlern

Luisa Barthauer, Vivien Estel, Anneke Dubbel, Simone Kauffeld und Daniel Spurk

Um erfolgreiche Laufbahnen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern¹ besser planen zu können, müssen Kriterien für den Erfolg einer Laufbahn identifiziert werden. Kriterien für den Erfolg einer Laufbahn aus der Wirtschaft (z. B. Gehalt), sind nicht ohne Einschränkungen auf den Laufbahnerfolg von Wissenschaftlern übertragbar. Ein zentrales Ziel dieser Studie ist es, den Laufbahnerfolg von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu konzeptualisieren und die Bedeutung von Laufbahnerfolg genauer zu untersuchen. 67 Professoren und Post-Doktoranden wurden zu ihrer persönlichen Definition von Laufbahnerfolg interviewt. Die Antworten wurden mit einem deduktiv-induktiv entwickelten Kategoriensystem ausgewertet. Die Ergebnisse² zeigen, dass insgesamt deutlich häufiger subjektive als objektive Laufbahnerfolgskriterien genannt wurden und Professoren, Post-Doktoranden sowie Frauen und Männer hinsichtlich der von ihnen genannten Kriterien weitgehend übereinstimmen.

1 Einleitung

Laufbahnerfolg wird üblicherweise über objektive und subjektive Erfolge, die eine Person im Laufe ihres beruflichen Werdeganges erzielt, definiert (*Spurk/Abele 2014, Ng/Eby/Sorensen/Feldman 2005, Judge/Higgins/Thoresen/Barrick 1999*). Die objektive Dimension von Laufbahnerfolg ist prinzipiell durch Beobachtungen erfassbar und wird anhand neutraler, vergleichbarer Kennzahlen gemessen. Klassische Kriterien des objektiven Laufbahnerfolgs sind *Höhe des Einkommens, hierarchische Position* und *Anzahl der Beförderungen* (*Gattiker/Larwood 1986, Dette/Abele/Renner 2004, Abele/Spurk 2009, Abele/Spurk/Volmer 2011*). Je höher die Ausprägung auf diesen Variablen ist, desto erfolgreicher ist die Person in ihrer Laufbahn. Die subjektive Dimension von Laufbahnerfolg beruht meist auf individuellen, selbstreflektierten Einschätzungen oder Bewertungen bezüglich des bisherigen Laufbahnverlaufs (*Arthur/Khapova/Wilderom 2005*). Subjektive Laufbahnerfolgskriterien sind beispielsweise *Zufriedenheit mit der*

¹Im Interesse der besseren Lesbarkeit werden im folgenden Text männliche Bezeichnungen und Endungen für Personengruppen beiderlei Geschlechts verwendet, sofern nicht ausdrücklich auf männliche bzw. weibliche Personen verwiesen wird.

²Bei geplanter Wiederholung dieser Studie oder einer ähnlichen Studie können bzgl. der Originaldaten die Autoren kontaktiert werden.

eigenen bisherigen Laufbahn oder mit dem eigenen Arbeitsplatz (Greenhaus/Parasuraman/Wormley 1990, Spurk/Abele/Volmer 2011). Darüber hinaus werden Work-Life Balance, Sinnhaftigkeit, sich für eine Tätigkeit berufen fühlen oder einen Beitrag zu einem größeren Ganzen zu liefern als subjektive Kriterien für Laufbahnerfolg genannt (Heslin 2005, Ballsmeier/Pellens 2014).

Zur Definitionsbeschreibung von Laufbahnerfolg werden zum einen der objektivistische oder zum anderen der subjektivistische Ansatz verwendet. Beim objektivistischen Ansatz werden Teilnehmende zu verschiedenen, bereits erforschten Kriterien von Laufbahnerfolg befragt. Beim subjektivistischen (auch sozial-konstruktivistischer Ansatz genannt), wird davon ausgegangen, dass jede Person, jede Organisation oder jedes Berufsfeld ein unterschiedliches Verständnis von Laufbahnerfolg entwickelt (Abele/Spurk/Vollmer 2011, Dries/Pepermans/Carlier 2008). Da die Autoren das noch unklare Verständnis von Laufbahnerfolg bei der Gruppe der Wissenschaftler erörtern und konzeptualisieren, wurde in dieser Studie der subjektivistische Ansatz verwendet. Im wirtschaftlichen Kontext haben bereits verschiedene empirische Studien „Laufbahnerfolg“ z. B. nach dem subjektivistischen Ansatz untersucht (Sturges 1999, Hennequin 2007, Dries et al. 2008). Sturges (1999) unterteilte die über die Befragung von Managern gewonnenen individuellen Bedeutungen von Laufbahnerfolg in *internale* (z. B. Einfluss, Zufriedenheit), *externe* (z. B. finanzielle Belohnung, Position in der Hierarchie) und *nicht greifbare* Kriterien (z. B. Anerkennung). Dries et al. (2008) identifizierten eine zweidimensionale Struktur von Laufbahnerfolg mit neun Subkategorien. Dazu zählten *Leistung, professionelle und persönliche Entwicklung, Kreativität, Sicherheit, Zufriedenheit, Anerkennung, Kooperation und Leisten eines Beitrags*. Im Vergleich zu den beiden anderen Studien, bei denen Manager interviewt wurden, befragte Hennequin (2007) Produktionsmitarbeiter zu ihrer Definition von Laufbahnerfolg. Nennungen wurden in materiellen, mentalen und sozialen Laufbahnerfolg kategorisiert. *Materieller Laufbahnerfolg* beinhaltet Aspekte wie finanzielle Vergütung, Lohnzulagen, Position in der Hierarchie und die Anzahl der Beförderungen. *Mentaler Laufbahnerfolg* wurde gekennzeichnet durch Laufbahnzufriedenheit, Arbeitserfolg, zwischenmenschlicher Erfolg und Work-Life Balance. *Sozialer Laufbahnerfolg* umfasste sozialen Status, Anerkennung und Reputation.

Alle drei vorgestellten Studien untersuchten Beschäftigte aus der Wirtschaft. Es ist davon auszugehen, dass im Kontext einer Beschäftigung im Wissenschaftssystem, in dem sich Laufbahnen hinsichtlich verschiedener Aspekte von Laufbahnen in der Wirtschaft unterscheiden, anderen Kriterien von Laufbahnerfolg Bedeutung beigemessen werden. Studien zu der beruflichen Situation von Wissenschaftlern haben sich z. B. auf die Promotionsdauer oder Forschungsproduktivität als Leistungs- oder Erfolgskriterium fokussiert (Gross/Jungbauer-Gans/Kriwy 2008, Bormann/Enders 2002, Röbbken 2011). Des Kenntnisstands der Autoren nach gibt es derzeit keine Studie, die

sich explizit mit der subjektiven Wahrnehmung von Laufbahnerfolg bei Wissenschaftlern beschäftigt. Dies ist wünschenswert, da bekannte Maße aus der Wirtschaft (z. B. Status, Beförderung und Gehalt) der Erfassung von Laufbahnerfolg bei Wissenschaftlern nur schwer gerecht werden, zumal innerhalb des akademischen Systems in Deutschland eine Varianzeinschränkung bei den genannten Kriterien vorliegt.

Ziel dieser Studie ist daher, mittels qualitativer Interviews, die auf einem subjektivistischen Ansatz zur Messung von Laufbahnerfolg beruhen, eine differenziertere Abbildung zur Bedeutung von Laufbahnerfolg bei Wissenschaftlern zu erarbeiten und für die selbigen, die Relevanz der einzelnen Kategorien anhand von Häufigkeitsverteilungen zu identifizieren. Ergänzend zur allgemeinen Häufigkeitsverteilung der genannten Aspekte auf das hier entwickelte Kategoriensystem wird explorativ untersucht, ob Gruppenunterschiede innerhalb der Stichprobe vorliegen. Bezüglich relevanter Aspekte bei der individuellen Definition von Laufbahnerfolg, zeigten sich in anderen Studien Unterschiede zwischen Frauen und Männern (z. B. *Dyke/Murphy 2006, Sturges 1999*). Da sich die Definition von Laufbahnerfolg zudem über das Alter und verschiedene Qualifizierungsphasen bzw. berufliche Abschnitte verändern kann (vgl. *Chênevert/Tremblay 1998, Judge/Cable/Boudreau/Bretz 1995*), sind auch Hierarchieeffekte zu erwarten. Daher untersuchen die Autoren einerseits, ob Professoren und Post-Doktoranden verschiedene Aspekte von Laufbahnerfolg nennen und andererseits, ob Wissenschaftlerinnen sich von Wissenschaftlern in ihren Laufbahnerfolgsdefinitionen unterscheiden.

Insgesamt leistet die Studie mit der Konzeptualisierung von Laufbahnerfolg bei Wissenschaftlern einen vielfältigen Beitrag, sowohl zur Hochschulforschung, als auch zur Laufbahnforschung. Mit dem gewonnen Kategoriensystem zur Bedeutung von Laufbahnerfolg wird der Frage nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden zu bestehenden Kategoriensystemen aus dem Beschäftigungsfeld der Wirtschaft nachgegangen. Zudem kann das hier entwickelte Kategoriensystem als Grundlage für quantitative Messungen von Laufbahnerfolg bei Wissenschaftlern verwendet werden. Letztlich ist es möglich Laufbahnmanagementkonzepte und Personalentwicklungsprogramme an Universitäten so anzupassen, dass relevante Erfolgskriterien für Wissenschaftler passgenau angesprochen und gefördert werden.

Im Folgenden wird zuerst die Stichprobe der Studie sowie der methodische Ansatz zur Erfassung von Laufbahnerfolg vorgestellt. Daraufhin wird das von den Autoren aus Theorie und Empirie entwickelte Kategoriensystem beschrieben. Es werden Aussagen darüber getroffen, welche Relevanz den jeweiligen Kategorien beigemessen wird und wie Professoren und Post-Doktoranden sowie Frauen und Männer Laufbahnerfolg definieren. Abschließend wird das entwickelte Kategoriensystem mit den im Wirtschaftskontext bereits bestehenden Kategoriensystemen verglichen, die Relevanz der einzelnen Kategorien anhand der Häufigkeitsverteilung diskutiert und zielführende Implikationen vorgestellt.

2 Methode

2.1 Stichprobe

Insgesamt nahmen 67 Wissenschaftler von 20 deutschen Universitäten und fünf Forschungszentren an strukturierten Interviews teil. Durch Projektmarketing wurden über informelle Kanäle und die Webseite des Projekts Teilnehmende für die Interviews rekrutiert. Alle 30 Teilnehmende, die sich über die Webseite für ein Interview angemeldet hatten wurden interviewt. 37 Teilnehmende wurden über informelle Kanäle rekrutiert. Es wurde auf eine ausgeglichene Status-, Geschlechter- sowie Fächergleichverteilung aus den Fachbereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik (MINT), Sozial- und Geisteswissenschaften anhand der Grundgesamtheit geachtet. Das Durchschnittsalter lag bei 40,3 Jahren mit einer Spannweite von 27 bis 63 Jahren. Professoren waren im Schnitt 47,2 Jahre, Post-Doktoranden 34,6 Jahre alt. Unter die Kategorie Post-Doktoranden fielen alle Personen, die ihre Promotion abgeschlossen hatten und entweder als wissenschaftlicher Mitarbeiter, Lehrkraft für besondere Aufgaben, Stipendiat, Nachwuchsgruppenleiter oder Juniorprofessor weiterhin an einer Universität tätig waren. Zum Zeitpunkt des Interviews waren 77 Prozent der Professoren und 3 Prozent der Post-Doktoranden habilitiert, derzeit habilitierend waren 15 Prozent der Professoren und 61 Prozent der Post-Doktoranden sowie insgesamt 8 Prozent der Professoren und 36 Prozent der Post-Doktoranden, die zu dem Zeitpunkt keine Habilitation planten. Bei den fünf noch habilitierenden Professoren gab es eine zeitliche Überlappung von Abschluss der Habilitation und Berufung während des Interviewzeitpunktes. Das durchschnittliche Alter der noch habilitierenden Professoren lag bei 42, was genau dem Durchschnittsalter bei einer Berufung entspricht (*Statistisches Bundesamt 2014*). Ungefähr die Hälfte der Interviewten war in den MINT-Bereichen tätig (52 Prozent), die andere Hälfte in den Geistes- und Sozialwissenschaften (48 Prozent). Die Hälfte der Stichprobe war weiblich (49 Prozent) und teilte sich sowohl zu etwa gleichen Teilen auf MINT- (46 Prozent) und geistes- und sozialwissenschaftliche Fächer (54 Prozent), als auch auf Professoren (46 Prozent) und Post-Doktoranden (54 Prozent) auf. Der Großteil der Stichprobe war zum Zeitpunkt des Interviews an einer Universität angestellt (93 Prozent), der andere Teil an außeruniversitären Forschungszentren (7 Prozent).

2.2 Durchführung der Interviews

Die Interviews wurden von geschulten Personen entweder vor Ort bei den Interviewten ($N = 56$) oder telefonisch ($N = 11$) durchgeführt. Sie wurden per Tonbandgerät aufgezeichnet und anschließend protokolliert. Die durchschnittliche Dauer eines Interviews betrug 74 Minuten. Das Interview gliederte sich in fünf thematische Abschnitte: persönlicher Werdegang, Grund für eine wissenschaftliche Laufbahn, persönliche Definition und Bedeutung von Laufbahnerfolg, förderliche Faktoren für einen Laufbahnerfolg in der Wissenschaft, Fördermöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Zur Erfassung der individuellen Definition von Laufbahnerfolg orientierte sich

das Interview an der von *Dries et al. (2008)* verwendeten Laddering-Technik. Den Teilnehmenden wurde folgende Frage gestellt: „*Im nächsten Teil des Interviews möchte ich mit Ihnen Ihre ganz persönliche Bedeutung von Laufbahnerfolg erarbeiten. Menschen haben ein unterschiedliches Verständnis von Laufbahnerfolg und es geht nun darum wie Sie persönlich Laufbahnerfolg definieren.*“ Anschließend wurden die Interviewten dazu aufgefordert, an verschiedene Bedeutungen von Laufbahnerfolg zu denken und gefragt: „*Was bedeutet für Sie persönlich Laufbahnerfolg? Bitte nennen Sie drei wesentliche Aspekte.*“ Alle Aspekte wurden separat protokolliert.

2.3 Entwicklung des Kategoriensystems

Das Kategoriensystem, dem alle genannten Aspekte zur Bedeutung von Laufbahnerfolg in inhaltlich distinkte Kategorien zugeordnet wurden, ist in zwei Schritten entwickelt worden. Zuerst wurde deduktiv, aus der Literatur zu Laufbahnerfolgsdimensionen, eine übergeordnete Einteilung in eine subjektive und eine objektive Oberkategorie vorgenommen, da diese Unterscheidung bereits in anderen Studien zu selbstberichteten Laufbahnerfolgsindikatoren festgestellt wurde (z.B. *Sturges 1999, Nabi 2001*). Die Autoren nahmen zudem an, dass diese Unterteilung auch bei Wissenschaftlern Relevanz besitzt (*Borman 2012, Müller 2012*). Alle Antworten wurden unabhängig voneinander, von drei Ratern zunächst den beiden Oberkategorien zugeteilt. Die Inter-Rater-Reliabilität wurde als Fleiss Kappa (*Fleiss 1971*) berechnet und betrug $\kappa = .87$, welche einer hohen Übereinstimmung entspricht. Im zweiten Schritt wurden aus den verschiedenen Antworten Subkategorien entwickelt, um die individuellen Bedeutungen von Laufbahnerfolg differenzierter abzubilden (vgl. *Dries et al. 2008, Dyke/Murphy 2006*). Hierfür wurden zunächst alle Antworten von drei Ratern einzeln gesichtet, wobei sich jeder Rater bereits Gedanken zu möglichen Kategorien machte. Anschließend wurden gemeinsam Kategorien festgelegt, welchen dann alle Antworten von jedem Rater einzeln zugeordnet wurden. Die Übereinstimmung bei den Subkategorien lag bei $\kappa = .83$ (*Fleiss 1971*). Fehlende Übereinstimmungen wurden hinterher von den drei Ratern diskutiert. Bei der Kategorienbildung wurde auf inhaltliche Überschneidungen und Breite der Bedeutung der einzelnen Kategorien geachtet. Der gewählte Prozess zur Kategorienbildung zielte darauf ab, sowohl eine gegenseitige Beeinflussung der Rater bei der Kategorienbildung, als auch bei deren Zuordnung zu vermeiden. Da bisher wenig zu Aspekten von Laufbahnerfolg von Wissenschaftlern bekannt ist, wurde ein induktives Vorgehen gewählt. Der auf der *Grounded Theory* basierende phänomenologische und induktive Bottom-Up Ansatz hat sich in Studien zur Entwicklung von Kategorien- und Kodierungssystemen bewährt (*Hagmaier/Abele 2012, Hennequin 2007*). Weiterhin ist dieser Ansatz an ähnliche Studien angelehnt, die auf Grundlage der *Grounded Theory* eine qualitative Analyse zum Thema Laufbahnerfolg verwendet haben (*Zhou/Sun/Guan/Li/Pan 2012*). Es wurden sechs Kategorien im Bereich der objektiven Kriterien sowie zehn im Bereich der subjektiven Kriterien identifiziert. Eine Übersicht der entwickelten Kategorien ist in Tabelle 1 dargestellt.

3 Ergebnisse

3.1 Beschreibung der entwickelten Kategorien

Die folgenden Kategorien sind nach ihrem inhaltlichen Zusammenhang in Absätzen angeordnet und werden im gesamten Artikel in gleicher Reihenfolge verwendet.

Objektive Kriterien

Aspekte von Laufbahnerfolg, die direkt zählbar bzw. messbar sind und anhand von diskreten Kennzahlen identifiziert werden können (z. B. Anzahl der Publikationen), fallen in die Oberkategorie *objektiv* (Abele/Spurk 2009, Heslin 2005, Ng et al. 2005).

Im Folgenden werden zunächst die objektiven Subkategorien näher erläutert, bevor auf die Oberkategorie *subjektiv* und die zugehörigen Subkategorien eingegangen wird.

Die objektive Subkategorie *Finanzierung* umfasste alle Antworten, die sich auf die Finanzierung des Lebensunterhalts bezogen. Antworten, die in diese Kategorie fielen, lauteten z. B. *wirtschaftliche Absicherung* (Interviewter Nr. 6), *Lebensunterhalt für Familie finanzieren* (Interviewter Nr. 31), *finanzielle Unabhängigkeit* (Interviewter Nr. 36) oder *ansprechendes Gehalt* (Interviewter Nr. 1). Die Kategorie *Entfristung/Sicherheit* bündelte alle Antworten, die sich auf eine unbefristete Stelle oder eine sichere berufliche Zukunft bezogen. Beispiele waren: *Stellenkontinuität* (Interviewter Nr. 2), *seiner Tätigkeit langfristig nachgehen können* (Interviewter Nr. 20), *eine Laufbahn haben* (Interviewter Nr. 39), *unbefristete Anstellung* (Interviewter Nr. 45) oder *Zukunftsperspektiven* (Interviewter Nr. 83).

Unter die Subkategorie *Leitungsposition* fielen alle Antworten, die den Aufstieg bzw. den Erhalt einer hierarchisch hohen Position an Universitäten, Forschungszentren oder Unternehmen beschrieben, wie z. B. *Professur erreichen* (Interviewter Nr. 13), *Aufstieg Hierarchie* (Interviewter Nr. 16) oder auch *Firmengründung* (Interviewter Nr. 24). Ebenso wurde der Wunsch nach Einfluss, Macht oder mehr Verantwortung in dieser Subkategorie erfasst, wie z. B. *Position haben, wo sie Dinge umsetzen können* (Interviewter Nr. 18), *größere Verantwortung* (Interviewter Nr. 35) oder *Arbeitsgruppe führen* (Interviewter Nr. 50).

Die Subkategorie *Leistung/Ergebnisse* umfasste alle Antworten, die sich mit Arbeitsergebnissen und sichtbaren Leistungen von Mitarbeitenden an Universitäten und Forschungszentren befassen. So fielen erfolgreich eingeworbene Drittmittel oder Publikationen sowie Zitationen in diese Kategorie. Interviewte antworteten z. B. *erfolgreiches Publizieren* (Interviewter Nr. 5), *Anwendung der Software* (Interviewter Nr. 24), *Zitationen, Publikationen* (Interviewter Nr. 57) oder *wissenschaftliche Projekte erfolgreich abschließen* (Interviewter Nr. 65).

Die Subkategorie *Lehrevaluationen* wurde gesondert zu der Kategorie *Leistung* erfasst, da Lehre und Forschung zwei separate Tätigkeitsbereiche sind (*Hopf/Koch 2001, May/Kumoll 2013*). Sie umfasste Aussagen wie *Erfolg in der Lehre* (Interviewter Nr. 22) oder *gute Lehrevaluationen* (Interviewter Nr. 28). Wenn auf das Prestige einer Universität bzw. des Forschungszentrums eingegangen wurde, wurde die Subkategorie *Arbeitgeber-Ranking* verwendet, wie z.B. *Eliteuni* (Interviewter Nr. 27).

Subjektive Kriterien

In die *subjektive* Oberkategorie fallen Aspekte von Laufbahnerfolg, die nicht direkt gemessen werden können. Die Erfassung ist lediglich über Selbstauskünfte bzw. Fragebögen möglich und beruht einzig auf einer individuellen Einschätzung (*Abele/Spurk 2009*).

In der subjektiven Subkategorie *Zufriedenheit/Well-being* wurden alle Antworten zusammengefasst, die positive Gefühle wie Freude oder Wohlbefinden sowie Spaß bei der Arbeit und Zufriedenheit thematisieren. Antwortbeispiele waren *Begeisterung* (Interviewter Nr. 9), *Zufriedenheit mit Erreichtem* (Interviewter Nr. 15), *glücklich sein mit der Arbeit* (Interviewter Nr. 20), *Gefühl der Erfüllung in der Arbeit* (Interviewter Nr. 53) oder *einen Beruf haben, der Spaß macht* (Interviewter Nr. 71). Aspekte wie ein Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben erleben und Familienleben mit der Arbeit vereinbaren können, fielen in die Subkategorie *Balance*. Aussagen waren z.B. *Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Freunde* (Interviewter Nr. 42), *beide Partner haben Laufbahnerfolg* (Interviewter Nr. 70) oder auch *Work-Life-Balance* (Interviewter Nr. 83). Die Subkategorie *Autonomie* umfasste alle Aussagen der Interviewten, die sich auf die persönliche Freiheit oder Selbstständigkeit im Berufsleben beziehen. Es geht um freie Entscheidungen und fachliche sowie zeitliche Autonomie. Beispiele für diese Subkategorie sind: *eigenständig arbeiten können* (Interviewter Nr. 1), *Gestaltungsfreiraum* (Interviewter Nr. 4), *tun was man möchte* (Interviewter Nr. 7), *keine Rechenschaft über Inhalte ablegen müssen* (Interviewter Nr. 31), *Freiheit, eigene Schwerpunkte setzen zu können* (Interviewter Nr. 56) oder *Selbstverwirklichung* (Interviewter Nr. 37).

Die Subkategorie *Reputation* bündelte alle Aussagen zu fachlicher oder persönlicher Anerkennung durch Dritte, wie beispielsweise durch Kollegen oder die Forschungscommunity sowie einem gewissen Ansehen oder Ruf in der Gesellschaft. Beispielaussagen sind *Ansehen* (Interviewter Nr. 4), *Anerkennung durch Kollegen* (Interviewter Nr. 5), *Akzeptanz in der internationalen Community* (Interviewter Nr. 13), *Sichtbarkeit innerhalb der Disziplin* (Interviewter Nr. 20) oder *Wertschätzung* (Interviewter Nr. 53).

Tabelle 1: Kategoriensystem für die Antworten auf die Frage „Was bedeutet für Sie persönlich Laufbahnerfolg?“

(Sub-) Kategorie	Erläuterung	Zitate/Beispiele
objektiv	Antwort bezieht sich auf ein Kriterium für Laufbahnerfolg, das zählbar ist oder direkt anhand von diskreten Kennzahlen oder Werten gemessen werden kann	
Finanzierung	Finanzierung sichern, ansprechendes Gehalt haben, Lebensunterhalt verdienen	„Finanzielle Sicherheit“, „ansprechendes Gehalt“
Entfristung/Sicherheit	unbefristete Stelle haben, seine Zukunft sichern, eine feste Stelle haben	„feste Stelle“, „Zukunft sichern“
Leitungsposition	Professur, Gruppenleitung, (Personal-) Verantwortung tragen, Status erlangen, Einfluss und Macht haben, in der Hierarchie aufsteigen	„Entscheidungsbefugnis“, „Lehrstuhlinhaber sein“
Leistung/Ergebnisse	Drittmittel erfolgreich einwerben, Publikationen/Veröffentlichungen, Produktentwicklung	„ausreichend Forschungsgelder“, „erfolgreiches Publizieren“
Lehrevaluationen	gute Lehrevaluationen durch Studierende	„Erfolg in der Lehre“
Arbeitgeber-Ranking	Prestige der Universität bzw. der Forschungseinrichtung oder der Abteilung	„Eliteuni“
subjektiv	Antwort bezieht sich auf ein Kriterium für Laufbahnerfolg, das nicht direkt messbar ist. Die Erfassung ist lediglich über Selbstauskünfte bzw. Fragebögen möglich und beruht einzig auf einer individuellen Einschätzung	
Zufriedenheit/Well-being	sich gut fühlen, zufrieden sein, positive Gefühle haben, glücklich sein, Spaß haben	„persönliche Zufriedenheit mit dem Ergebnis“, „Spaß bei der Arbeit“
Balance	Balance zwischen Beruf und Privatleben haben, Familienleben haben können	„beide Partner haben Laufbahnerfolg“, „Work-Life-Balance“
Autonomie	Autonomie haben, Freiheiten ausleben können, frei sein in Entscheidungen, selbstständig arbeiten	„Freiheit, eigene Schwerpunkte setzen zu können“,
Reputation	Anerkennung von anderen erfahren, eine gute Reputation haben, wertgeschätzt werden in der Community	„Anerkennung“, „Wertschätzung“
Generativität	Generativität, Nachwuchsförderung, etwas weitergeben, etwas Bleibendes schaffen, wovon andere profitieren, Altruismus	„Bedeutsames für andere machen“, „bleibende Dinge schaffen“
Zielerreichung	selbstgesteckte Ziele erreichen	„eigene Ziele erreichen“
Entwicklung/Lernen	Etwas Neues lernen, sich entwickeln, Weiterentwicklung, kein Stillstand	„eigener Fortschritt“, „weiter voran gehen“
Sinnerleben	Sinnhaftigkeit erfahren und Sinn erleben bei der Arbeit	„Gefühl, dass Arbeit nicht umsonst war“
Kompetenzen/Eigenschaften	persönliche Eigenschaften oder Fähigkeiten/Fertigkeiten haben oder erlangen (z. B. Ausdauer oder Problemlösefähigkeit, Resilienz, Fachkenntnisse)	„Frustrationstoleranz“, „Probleme lösen“
Kooperationen	ein berufliches/fachliches großes Netzwerk haben, Kooperationen innerhalb der Arbeitsgruppe, Teamwork	„großes Netzwerk“, „fachliche Kontakte“

Die Subkategorie *Generativität* beschreibt den Wunsch danach, etwas von seinem Wissen an andere weiterzugeben (Grube 2009). In dieser Subkategorie wurden darüber hinaus das Bestreben, etwas Bleibendes für die Nachwelt zu erschaffen und die aktive Nachwuchsförderung erfasst. *Menschen zur Reflexion anregen* (Interviewter Nr. 18), *bleibende Dinge schaffen* (Interviewter Nr. 53), *Forschungsprojekte zusammen mit Studenten* (Interviewter Nr. 59) oder *einen eigenen Beitrag zum Wissen der Community leisten* (Interviewter Nr. 75) waren Beispielaussagen für diese Subkategorie.

Aussagen zur fachlichen, beruflichen oder persönlichen *Zielerreichung* wurden in der gleichnamigen Subkategorie zusammengefasst. Beispiele waren: *Ziele erreichen* (Interviewter Nr. 42), *berufliches Ziel erreichen* (Interviewter Nr. 60) oder *eigene Ziele erreichen* (Interviewter Nr. 62).

In der Subkategorie *Entwicklung/Lernen* wurden alle Antworten, die sich auf persönliche Weiterentwicklung, Lernerfahrungen und Fortschritt bezogen, erfasst. *Persönliche Weiterentwicklung* (Interviewter Nr. 34), *Aspekte bearbeiten, die einen persönlich weiterbringen* (Interviewter Nr. 42), *Bildungskarriere und Berufskarriere verbinden* (Interviewter Nr. 58) oder *Wissenserwerb* (Interviewter Nr. 44) sind Beispiele für diese Subkategorie.

Die Subkategorie *Sinnerleben* umfasst alle Antworten, in denen die Interviewten ihre Arbeit in Verbindung zu persönlichem oder gesellschaftlichen Nutzen brachten. Beispielantworten waren *bei Arbeit Sinn erleben* (Interviewter Nr. 19), *Gefühl, dass Arbeit nicht umsonst war* (Interviewter Nr. 41), *Sinnstiftung* (Interviewter Nr. 43), *Gefühl des Sinnhaften in der Arbeit* (Interviewter Nr. 53) oder *einen Sinn sehen* (Interviewter Nr. 64).

Alle Antworten, die sich auf persönliche Eigenschaften, Fähigkeiten oder Fertigkeiten beziehen, wurden in der Subkategorie *Kompetenzen/Eigenschaften* zusammengefasst. Die Interviewten nannten z. B. *Ausdauer* (Interviewter Nr. 9), *Resilienz* (Interviewter Nr. 10), *Probleme lösen* (Interviewter Nr. 22), *Flexibilität* (Interviewter Nr. 31), *Professionalität* (Interviewter Nr. 44) oder *kompetent sein* (Interviewter Nr. 52).

In der Subkategorie *Kooperationen* werden fachliche und soziale Kontakte sowie eine gute Zusammenarbeit mit anderen Personen erfasst, wie *funktionierende Arbeitsgruppen* (Interviewter Nr. 29), *großes Netzwerk* (Interviewter Nr. 40), *angenehmes Arbeitsklima mit Kollegen* (Interviewter Nr. 55) oder *gut fachlich vernetzt sein* (Interviewter Nr. 63).

3.2 Verteilung der Antworten über die Kategorien

Die Verteilung der absoluten und relativen Häufigkeiten für alle Subkategorien ist in Tabelle 2 zu sehen. Insgesamt wurden 221 Antworten klassifiziert. Jede Person gab durchschnittlich 3,3 Aspekte des persönlichen Laufbahnerfolgs an, wobei die Spannweite von zwei bis fünf Aspekte reichte (3 Personen gaben zwei Aspekte an [4,5 Prozent], 45 Personen drei Aspekte [67,2 Prozent], 15 Personen vier Aspekte [22,4 Prozent] und 4 Personen fünf Aspekte [6 Prozent]).

In die Oberkategorie *objektiv* fielen 37 Prozent aller Antworten, die von 94 Prozent aller Teilnehmenden genannt wurden. In die Oberkategorie *subjektiv* fielen 63 Prozent aller Antworten, die von 76 Prozent der Stichprobe genannt wurden. Ein Binomialtest bestätigte, dass der Anteil subjektiver Aspekte an der Gesamtzahl aller Antworten signifikant höher war, als der Anteil objektiver Aspekte und somit keine Gleichverteilung angenommen werden kann ($p < .000$).

Mindestens zehn Prozent aller Antworten gehören jeweils zu den Subkategorien *Reputation* (12,2 Prozent), *Leitungsposition* (11,8 Prozent) und *Autonomie* (10,0 Prozent). Subkategorien, in die zwischen 9,9 und 6 Prozent aller Antworten fallen sind *Zufriedenheit* (9,5 Prozent), *Entfristung/Sicherheit* (9,5 Prozent), *Entwicklung/Lernen* (8,1 Prozent), *Finanzierung* (7,7 Prozent) sowie *Kompetenzen/Eigenschaften* (6,7 Prozent).

3.3 Explorative Analysen zu Gruppenunterschieden

Ergänzend zur allgemeinen Verteilung der genannten Aspekte auf das Kategoriensystem wurde explorativ untersucht, ob Gruppenunterschiede innerhalb der Stichprobe vorliegen. Alle Antworthäufigkeiten können in Tabelle 3 nachvollzogen werden.

Frauen versus Männer

Die 113 Antworten der männlichen Interviewten teilten sich zu 37,2 Prozent auf objektive und zu 62,8 Prozent auf subjektive Aspekte auf. Bei den weiblichen Interviewten wurden 36,1 Prozent der 108 Antworten als objektive und 63,9 Prozent als subjektive Aspekte eingestuft. Für Frauen und Männer zeigte sich mittels Binomialtest ein signifikanter Unterschied in der Verteilung der Antworthäufigkeit, $p < .01$.

Tabelle 2: Absolute und relative Häufigkeiten der Antworten nach Subkategorie

Subkategorie	Absolute Häufigkeit	Relative Häufigkeit
Finanzierung	17	7,7%
Entfristung/Sicherheit	21	9,5%
Leitungsposition	26	11,8%
Leistung/Ergebnisse	15	6,7%
Lehrevaluationen	2	0,9%
Arbeitgeber-Ranking	1	0,5%
Zufriedenheit/Well-being	21	9,5%
Balance	5	2,3%
Autonomie	22	10,0%
Reputation	27	12,2%
Generativität	9	4,1%
Zielerreichung	8	3,6%
Entwicklung/Lernen	18	8,1%
Sinnerleben	9	4,1%
Kompetenzen/Eigenschaften	15	6,7%
Kooperationen	5	2,3%
Gesamtsumme	221	100%

Sowohl Frauen als auch Männer nannten signifikant häufiger subjektive Kriterien. Ein Chi-Quadrat-Test bezüglich der Unterschiede zwischen den Geschlechtern wurde nicht signifikant, $\chi^2(1) = .03$, $p = .49$. Bezüglich der Häufigkeiten in den Subkategorien zeigten sich ebenfalls keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

Professoren versus Post-Doktoranden

Insgesamt fielen 40,9 Prozent der 110 Antworten der Post-Doktoranden auf objektive Aspekte und 59,1 Prozent auf subjektive Aspekte. Ein Binomialtest auf Gleichverteilung der Antworten wurde marginal signifikant, $p = .07$. Bei Professoren fielen 32,4 Prozent der 111 Antworten auf objektive Aspekte und 67,6 Prozent auf subjektive Aspekte. Für Professoren zeigte sich mittels Binomialtest ein signifikanter Unterschied in der Verteilung der Antworthäufigkeit, $p < .001$.

Ein Chi-Quadrat-Test, der prüfte, ob sich die Gruppen der Post-Doktoranden von derjenigen der Professoren hinsichtlich der Häufigkeit von objektiven und subjektiven Nennungen unterschied, wurde nicht signifikant, $\chi^2(1) = 1.71$, $p = .12$. Auf der Ebene der Subkategorien zeigten sich signifikante Unterschiede in der Häufigkeit der Nennung zwischen Professoren und Post-Doktoranden. Post-Doktoranden nannten signifikant häufiger die Subkategorie *Entfristung/Sicherheit* als Professoren, $\chi^2(1) = 4.35$, $p < .05$.

Tabelle 3: Absolute und relative Antworthäufigkeiten der Subkategorien für Professoren und Post-Doktoranden sowie Frauen und Männer

Ober-kategorie	Subkategorie	Professoren		Post-Doktoranden		Frauen		Männer	
		Häufig-keit	Pro-zent	Häufig-keit	Pro-zent	Häufig-keit	Pro-zent	Häufig-keit	Pro-zent
objektiv	Finanzierung	9	8,1%	8	7,3%	8	7,4%	9	8,0%
	Entfristung/ Sicherheit	6	5,4%	15	13,6%	13	12,0%	8	7,1%
	Leitungs- position	16	14,4%	10	9,1%	14	13,0%	12	10,6%
	Leistung/ Ergebnisse	5	4,5%	10	9,1%	4	3,7%	11	9,7%
	Lehrevaluation- tionen	1	0,9%	1	0,9%	—	—	2	1,8%
	Arbeitgeber- Ranking	—	—	1	0,9%	—	—	1	0,9%
subjektiv	Zufriedenheit/ Well-being	12	10,8%	9	8,2%	12	11,1%	9	8,0%
	Balance	—	—	5	4,5%	3	2,8%	2	1,8%
	Autonomie	13	11,7%	9	8,2%	12	11,1%	10	8,8%
	Reputation	16	14,4%	11	10,0%	10	9,3%	17	15,0%
	Generativität	4	3,6%	5	4,5%	6	5,6%	3	2,7%
	Zielerreichung	4	3,6%	4	3,6%	4	3,7%	4	3,5%
	Entwicklung/ Lernen	11	9,9%	7	6,4%	8	7,4%	10	8,8%
	Sinnerleben	2	1,8%	7	6,4%	5	4,6%	4	3,5%
	Kompetenzen/ Eigenschaften	10	9,0%	5	4,5%	6	5,6%	9	8,0%
Kooperationen	2	1,8%	3	2,7%	3	2,8%	2	1,8%	
Gesamt		111	100%	110	100%	108	100%	113	100%

4 Diskussion

Ein Hauptziel dieser Studie war, auf Grundlage des subjektivistischen Ansatzes zur Messung von Laufbahnerfolg und mit Hilfe eines deduktiv-induktiv entwickelten Kategoriensystems eine differenzierte Analyse zur subjektiven Bedeutung von Laufbahnerfolg bei Wissenschaftlern vorzunehmen. Anschließend betrachteten die Autoren die Relevanz der einzelnen Kategorien anhand der Häufigkeitsverteilung und prüften, ob Professoren und Post-Doktoranden sowie Frauen und Männer Laufbahnerfolg unterschiedlich definierten.

Zunächst wurde deduktiv eine Einteilung der Nennungen aus den Interviews in objektive und subjektive Kategorien von Laufbahnerfolg vorgenommen. Die Einordnung der Aspekte von Laufbahnerfolg in eine objektive und subjektive Kategorie wurde auch in anderen qualitativ entwickelten Kategoriensystemen aus wirtschaftlichen Berufsfeldern abgeleitet (z. B. *Nabi 2001, Sturges 1999, Hennequin 2007, Dyke/Murphy 2006*). Die Oberkategorien *objektiv* und *subjektiv* wurden daraufhin induktiv in sechs Subkategorien der Kategorie *objektiv* (*Finanzierung, Entfristung/Sicherheit, Leitungsposition, Leistung/Ergebnisse, Lehrevaluationen, Arbeitgeber-Ranking*) und zehn Subkategorien der Kategorie *subjektiv* (*Zufriedenheit/Well-being, Balance, Autonomie, Reputation, Generativität, Zielerreichung, Entwicklung/Lernen, Sinnerleben, Kompetenzen/Eigenschaften, Kooperationen*) aufgeteilt.

Um den subjektivistisch erfassten Laufbahnerfolg von Wissenschaftlern differenzierter beurteilen und einordnen zu können, wurden die von den Autoren abgeleiteten Subkategorien mit den in der Einleitung vorgestellten Kategoriensystemen aus der Wirtschaft verglichen. Dabei wurde festgestellt, dass sich z. B. die objektiven Subkategorien *Finanzierung* und *Entfristung/Sicherheit* bei *Dries et al. (2008)* als Kombination in der Kategorie *Security* wiederfinden. Auch die objektive Subkategorie *Leitungsposition* wurden von *Dries et al. (2008)* über die Kategorie *Advancement*, bei *Lee, Lirio, Karakas, MacDermid, Buck* und *Kossek (2006)* über *Upward Mobility* und bei *Hennequin (2007)* über *Hierarchical Position* abgebildet. Die Beschreibung erfolgreich erbrachter *Leistung* tritt ebenso bei *Dries et al. (2008)*, wie auch bei *Lee et al. (2006)* auf. Die von *Dries et al. (2008)* stammende Kategorie *Performance* ist breiter gefasst und schließt auch die hier verwendeten subjektiven Subkategorien *Zielerreichung* und *Kompetenzen/Eigenschaften*, wie z. B. *Ausdauer* mit ein. Diese Dimension der subjektiven bzw. intrinsischen (z. B. *Nabi 2001*) oder auch psychologischen (*Hennequin 2007*) Komponente erscheint ebenfalls bei anderen Kategoriensystemen. So wurden im Kategoriensystem von *Dries et al. (2008)* die drei Subfacetten *Zufriedenheit/Well-being, Balance* und *Autonomie* unter dem übergreifenden Begriff *Satisfaction* zusammengefasst. *Reputation* sowie *Generativität* tauchen in den Kategorien *Recognition* und *Contribution* bei *Dries et al. (2008)* auf. Vom inhaltlich breiten Konstrukt *Selbstverwirklichung*, das bei *Dries et al. (2008)* als relevant für Laufbahnen von Managern identifiziert wurde, finden sich erneut die subjektiven Subkategorien *Zielerreichung* sowie *Lernen/Entwicklung* wieder. Dass ein großes Netzwerk eine Facette von Laufbahnerfolg ist, sagen auch *Dries et al. (2008)* über die Kategorie *Cooperation*. Die objektiven Subkategorien *Lehrevaluationen* und *Arbeitgeber-Ranking* sowie die subjektive Subkategorie *Sinnerleben* ordnen die Autoren als kontextspezifische Aspekte von Laufbahnerfolg von Wissenschaftlern ein, da sie in keiner der bereits bestehenden Kategoriensysteme aufgefunden werden konnten. Insgesamt schlussfolgern die Autoren, dass Laufbahnerfolg von Wissenschaftlern über inhaltlich distinkte Kategorien erfasst werden sollte. Der Vergleich mit Kategoriensystemen für Laufbahnerfolg in der Wirt-

schaft bestätigt, dass für die Erfassung von Laufbahnerfolg in verschiedenen beruflichen Kontexten die Wahl des subjektivistischen Ansatzes empfehlenswert ist, da so zum einen kontextspezifische Gemeinsamkeiten und Unterschiede beim Verständnis von Laufbahnerfolg identifiziert werden können und zum anderen auf die unterschiedlichen Bedeutungen von Begrifflichkeiten je nach Kontext eingegangen werden kann.

Eine weitere Implikation der Studie ist, dass das hier entwickelte Kategoriensystem als Grundlage für quantitative Messungen von Laufbahnerfolg bei Wissenschaftlern verwendet werden kann. Eine Ableitung von Items aus den Inhaltskategorien würde eine passgenaue Messung von Laufbahnerfolg bei Wissenschaftlern ermöglichen. Dies ist insbesondere wichtig, da bisherige Skalen zur Messung von Laufbahnerfolg die hier identifizierten Inhaltskategorien nicht vollständig abdecken (*Greenhaus et al. 1990*).

Zudem ist es auf der Grundlage dieser Studie möglich, Laufbahnmanagementkonzepte und Personalentwicklungsprogramme an Universitäten so anzupassen, dass relevante Erfolgskriterien für Wissenschaftler passgenau angesprochen und gefördert werden. Das Ergebnis zeigt, dass in der Wissenschaft eine relativ große Vielfalt an möglichen Bedeutungen und Definitionen von Laufbahnerfolg zu finden sind. Dies kann als Indiz dafür herangezogen werden, dass Laufbahnpfade und Anreizsysteme sich an vorgegebenen, selbstdefinierten Erfolgskriterien orientieren müssen und nicht eindimensional ausgerichtet sind. Zum anderen muss bei der individuellen Personalplanung die individuelle „subjektive“ Sichtweise der zu fördernden Person mitberücksichtigt werden.

Bezüglich der Häufigkeiten der objektiven und subjektiven Kategorien kann vermerkt werden, dass fast alle Teilnehmende (94 Prozent) ein objektives Laufbahnerfolgskriterium nannten. *Schmidt (2007)* fand in seiner Studie, dass motivierende Aspekte im Berufsfeld Wissenschaft eher von subjektiver Natur sind und obwohl die Autoren annahmen, dass klassische Maße von Laufbahnerfolg, wie Gehalt, zum einen eine geringere und zum anderen eine inhaltlich andere Rolle spielen würden (*Schmidt 2007*), wurde *Finanzierung* von den Teilnehmenden als häufigster Aspekt von Laufbahnerfolg erwähnt. Für Teilnehmende dieser Studie bedeutet Finanzierung die (kontinuierliche) Sicherstellung des Lebensunterhalts durch möglichst große Stellenanteile, was wiederum die prekäre Arbeitssituation der Wissenschaftler widerspiegelt. Sehr viele Nachwuchswissenschaftler (80 Prozent) werden derzeit befristet beschäftigt (*Statistisches Bundesamt, 2013*). Daher wird oft die Steigerung von unbefristeten Stellen gefordert um der Tatsache entgegen zu wirken, dass man laut dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz nach zwölf Jahren den befristeten Arbeitsplatz verliert (*Raupach/Lienhop/Karch/Raupach-Rosin/Olterdorf 2014*) und damit auch die Finanzierung des Lebensunterhalts nicht beständig gegeben ist. *Keller (2008)* schlägt einen separaten Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes vor, der sich auf dauerhafte Forschungs- und

Lehrtätigkeiten fokussiert. Für Beschäftigte aus der Wirtschaft hingegen könnte *Finanzierung* eher mit einer Gehaltssteigerung gleichgesetzt werden, da hier in der Regel 100 Prozent (Vollzeit-) Stellen unbefristet vergeben werden. Des Weiteren kann die häufige Nennung der Tatsache geschuldet sein, dass *Finanzierung*, *Entfristung/Sicherheit* sowie *Leitungsposition* historisch klassische und universell wahrgenommene Erfolgsmaße sind. In diesem Zusammenhang muss jedoch vermerkt werden, dass es eine gewisse Interdependenz zwischen den Kategorien *Finanzierung*, *Entfristung/Sicherheit* sowie *Leitungsposition* in der Wissenschaft gibt. Wie bereits angedeutet, ist der Ruf auf eine Professur (*Leitungsposition*) das zentrale Erfolgskriterium in der Wissenschaft, welches wiederum die Entfristung mit sich bringt und somit die langfristige Finanzierung sichert. Ausnahmen sind hier die Hochschulprofessur (*Bloch/Burkhardt 2010*), die eher Praxiserfahrung fordert, oder eine Stelle im Wissenschaftsmanagement, welche wenig forschende Tätigkeiten beinhaltet.

Die inhaltliche Bedeutung von *Leistung/Ergebnissen* kann je nach Kontext variieren. Da der deutsche Arbeitskontext in den partikularistischen Ansatz einzuordnen ist, in dem die Leistung des Einzelnen zentral ist, nehmen die Autoren an, dass Leistung sowohl im Wissenschafts- also auch im Wirtschaftskontext relevant ist (*Gross et al. 2008*). Wie wiederum Leistung im Einzelfall zu einer Professur führt ist oft noch intransparent, da die deutsche Wissenschaftslandschaft von vielen „*ungeschriebenen Regeln und Selbstverständlichkeiten*“ geprägt ist (*Kreckel 1997, S.1*). Daher wird der traditionelle Weg zur Universitätsprofessur über die Habilitation (*Kreckel/Zimmermann 2014*) mehr und mehr durch neuere Karrierepfade in der Wissenschaft (wie z.B. der Juniorprofessur oder der Nachwuchsgruppenleitung) ergänzt. Doch auch hier ist die innere Logik noch nicht ganz geklärt. Die relativ geringe Häufigkeit von Lehrevaluation, als Nennung von Laufbahnerfolg, kann mit der noch verhältnismäßig geringen Wichtigkeit von Lehrevaluationen für Berufungsverfahren von Universitätsprofessuren erklärt werden, in denen eher auf die wissenschaftliche Leistung, gemessen anhand von Publikationen und eingeworbenen Drittmitteln geachtet wird (*Schubert/Engelage 2011*). *Jungbauer-Gans* und *Gross (2012)* argumentieren jedoch, dass „Lehrevaluationen oder [...] Stellungnahmen studentischer Mitglieder in Kommissionen“ an Bedeutung gewinnen. Die vergleichsweise geringe Häufigkeit des Arbeitgeber-Ranking bei Wissenschaftlern könnte darauf zurückgeführt werden, dass wissenschaftliche Laufbahnen zum einen in der jeweiligen fachlichen Community stattfinden und zum anderen durch das Hausberufungsverbot nicht nur an einer Universität möglich sind.

Zwei Drittel aller Nennungen zur Definition von Laufbahnerfolg gehören der subjektiven Kategorie an. Letzteres zeigt, dass subjektiver Laufbahnerfolg bei Wissenschaftlern einen hohen Stellenwert hat, welcher durch den signifikanten Unterschied zwischen Anzahl der subjektiven und objektiven Nennungen bestätigt wird. Am meisten geschätzt werden *Reputation*, *Autonomie* und *Zufriedenheit*. Im Vergleich zur Reputation

der eigenen Universität scheint die Reputation der eigenen Arbeit eine größere Rolle zu spielen. Letzteres spricht für den in Deutschland verbreiteten partikularistischen Ansatz, in dem im Vergleich zum universalistischen Ansatz, die eigene Leistung und weniger die Herkunft aus einer Eliteuniversität eine Rolle spielt (*Gross et al. 2008*). *Balance*, *Kooperationen* und *Zielerreichung* zählen zu den von den Teilnehmenden vernachlässigten Aspekten.

Weitere Ergebnisse zeigten, dass Post-Doktoranden signifikant häufiger als Professoren eine Entfristung und die damit einhergehende Sicherheit als Aspekt von Laufbahnerfolg nannten. Post-Doktoranden haben im Gegensatz zu Professoren den Schritt zur Berufung noch nicht genommen bzw. nehmen können. Die Häufigkeit der objektiven Nennungen der Post-Doktoranden lässt Rückschlüsse auf die prekären Arbeitssituationen in der Wissenschaft zu. Befristete Verträge und Unsicherheiten aus dem Weg zu räumen veranlasst Post-Doktoranden dazu, Entfristung und Sicherheit als häufigste objektive Kategorie in der Erreichung von Laufbahnerfolg zu nennen. Um diesen objektiven Laufbahnerfolgskriterien vorab gerecht zu werden, gab es zwischen 1990 und 2000 einige Neuerungen im Karrieremodell der Wissenschaftler wie zum Beispiel die Juniorprofessur und die in diesem Zusammenhang geschaffene Tenure Track- (Übernahme) Option oder die Position des Nachwuchsgruppenleiters (Befristung auf mindestens fünf Jahre) (*Kreckel/Zimmermann 2014*), die die traditionelle Form der Habilitation ablösen. Die vorliegenden Ergebnisse weisen aber auch darauf hin, dass es noch weiteren Nachholbedarf zur Verbesserung der Anstellungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses gibt. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterscheiden sich nicht hinsichtlich ihrer Definition von Laufbahnerfolg. Daraus leiten die Autoren ab, dass die Bedeutung von Laufbahnerfolg bei Wissenschaftlern nicht geschlechterspezifisch ist. Obwohl Männer derzeit noch deutlich häufiger habilitieren und Professuren innehaben, scheint sich die ungleiche Verteilung nicht in einer individuellen Interpretation von Laufbahnerfolg widerzuspiegeln.

4.1 Limitationen und zukünftige Forschung

Die drei Rater waren inhaltlich mit dem Thema vertraut. Ein möglicher Kritikpunkt wäre also, dass die Bildung der Kategorien durch das Vorwissen der Autoren beeinflusst war. Aus diesem Grund wurde ein gemischt deduktiv-induktiver Ansatz zur Kategorisierung gewählt, welcher das Vorwissen der Rater als Stärke einfließen lässt. Darüber hinaus ist es eine akzeptierte Methode eine Kategorisierung von offenen Antworten durch Experten vornehmen zu lassen (*Häder/Häder 2000*). Bei einer möglichen Replikation der vorliegenden Studie, könnten fachfremde Rater bzw. Novizen eingesetzt werden, um das von den Autoren erhaltene Kategoriensystem durch eine andere Methode zu validieren.

Die vorliegende Stichprobe ist für die subjektivistische Analyse von Laufbahnerfolg bei Wissenschaftlern, aufgrund der gleichen Verteilung von Professoren und Post-Doktoranden und von Frauen und Männern, über verschiedene Fächergruppen hinweg geeignet. Trotzdem sollte in Bezug auf Generalisierbarkeit der Ergebnisse darauf geachtet werden, dass der Anteil von Personen in außeruniversitären Forschungszentren relativ gering war. Zudem waren nicht alle in Deutschland vorhandenen Fächer vertreten. Eine ergänzende fächervergleichende Analyse zur Bedeutung von Laufbahnerfolg wäre besonders interessant, da sich Laufbahnverläufe innerhalb des Wissenschaftssystems zwischen den Fächern unterscheiden können. Desweiteren können die hier identifizierten Inhaltskategorien als Grundlage für eine Skalenentwicklung zur Messung von Laufbahnerfolg herangezogen werden. Diese Skala kann dann wiederum in quantitativen Studien mit großer Stichprobe eingesetzt werden und so die Ergebnisse an einer größeren, repräsentativen Stichprobe repliziert und zudem Prädiktoren für verschiedene Kriterien des Laufbahnerfolgs bei Wissenschaftlern analysiert werden. Gleichwohl ermutigen die Autoren aufgrund von möglicher Selbst-Selektion der Teilnehmenden auch zu einer Wiederholung der Studie mit einem anderen Sample. Mit der Laddering-Technik (*Dries et al. 2008*) wurde eine akzeptierte Methode zur Erfassung der Bedeutung von Laufbahnerfolg gewählt, die jedoch weitere methodische Herangehensweisen der vorliegenden Fragestellung nicht ausschließt (*Arthur et al. 2005*). Es könnte beispielsweise ein direkter Vergleich von Laufbahnerfolgskriterien für Beschäftigte aus Wissenschaft und Wirtschaft angestrebt und dabei Items aus bestehenden Skalen mit offenen Fragen in einer quantitativen Erhebung ergänzt werden. Anhand der neugenerierten und bereits bestehenden Skalen könnte dann der erwähnte Vergleich gewährleistet werden.

Die Erkenntnisse der vorliegenden Studie stellen einen interessanten und zugleich unerwarteten Befund dar, der die Relevanz des hier verwendeten methodischen Ansatzes unterstreicht, da so ausgeschlossen werden kann, dass bei einer völlig offenen Befragung ein deutlich anderes Bedeutungssystem entsteht. Die Ergebnisse weisen Unterschiede von Wissenschaftlern zu Beschäftigten aus der Wirtschaft nach. Diese feinen Unterschiede wären bei einer anderen Herangehensweise vermutlich nicht identifiziert worden.

4.2 Zusammenfassung

Basierend auf dem subjektivistischen Ansatz war es den Autoren möglich, ein Kategoriensystem zur Bedeutung von Laufbahnerfolg von Wissenschaftlern zu entwickeln. Die einzelnen Subkategorien der sowohl objektiven als auch subjektiven Dimensionen können als spezifisch für Wissenschaftler interpretiert werden. Sie weisen allerdings auch einige Gemeinsamkeiten mit jenen Dimensionen auf, die bei Beschäftigten aus der Wirtschaft entwickelt wurden. Frauen und Männer unterscheiden sich hinsichtlich

der Bedeutung von Laufbahnerfolg nicht. Bei Post-Doktoranden spielt der Aspekt der Entfristung und Sicherheit sowie der Balance zwischen Arbeits- und Privatleben eine größere Rolle als bei Professoren. Diese Studie leistet somit einen ersten Beitrag zum Verständnis von Laufbahnerfolg bei Wissenschaftlern und soll eine Grundlage für sowohl weitere Forschung, als auch spezifisch angepasstes Laufbahnmanagement von Wissenschaftlern bieten.

Literatur

Abele, Andrea E.; Spurk, Daniel (2009): The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. In: *Journal of Vocational Behavior* 74, 2009, 1, S. 53–62

Abele, Andrea E.; Spurk, Daniel; Volmer, Judith (2011): The construct of career success: Measurement issues and an empirical example. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung* 43, 2006, 3, S. 195–206

Arthur, Michael B.; Khapova, Svetlana N.; Wilderom, Celeste P. M. (2005): Career success in a boundaryless career world. In: *Journal of organizational behavior* 26, 2005, 2, S. 177–202

Ballsmeier, Benjamin; Pellens, Maikel (2014): Who makes, who breaks: Which scientists stay in academe? In: *Economics Letters* 122, 2014, 2, S. 229–232

Bloch, Roland; Burkhardt, Anke (2010): Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte (Arbeitspapier 207), Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf, S. 11–13

Bornmann, Lutz (2012): Measuring the societal impact of research. In: *EMBO reports*, 2012, 8, S. 673–676

Bornmann, Lutz; Enders, Jürgen (2002): Was lange währt, wird endlich gut: Promotionsdauer an bundesdeutschen Universitäten. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 24, 2002, 1, S.52–72

Chênevert, D.; Tremblay, M. (1998): Predictors of hierarchical success for male and female Canadian managers (CIRANO workingpaper 98s-10). Montréal: Center for Interuniversity Research and Analysis on Organizations. <http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/98s-10.pdf>. (letzter Zugriff am 26.02.2015)

Detle, Dorothea E.; Abele Andrea E.; Renner, Oliver (2004): Zur Definition und Messung von Berufserfolg. In: *Zeitschrift für Personalpsychologie* 3, 2004, 4, S. 170–183

Dries, Nicky; Pepermans, Roland; Carlier, Olivier (2008): Career success: Constructing a multidimensional model. In: *Journal of Vocational Behavior* 73, 2008, 2, S. 254–267

Dyke, Lorraine S.; Murphy, Steven (2006): How We Define Success: A qualitative study of what matters most to women and men. In: *Sex Roles* 55, 2006, 56, S. 357–371

Fleiss, Joseph L. (1971): Measuring nominal scale agreement among many raters. In: Psychological Bulletin 76, 1971, 5, S. 378–382

Gattiker, Urs E.; Larwood, Laurie (1986): Subjective career success: A study of managers and support personnel. In: Journal of Business and Psychology 1, 1986, 2, S. 78–94

Greenhaus, Jeffrey H.; Parasuraman, Saroj; Wormley, Wayne M. (1990): Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. In: Academy of Management Journal 33, 1990, 1, S. 64–86

Gross, Christiane; Jungbauer-Gans Monika; Kriwy, Peter (2008): Die Bedeutung meritokratischer und sozialer Kriterien für wissenschaftliche Karrieren-Ergebnisse von Expertengesprächen in ausgewählten Disziplinen. In: Beiträge zur Hochschulforschung 30, 2008, 4, S. 8–32

Grube, Anna (2009): Alterseffekte auf die Bedeutung berufsbezogener Motive und die Zielorientierung. Dissertation an der Westfälischen Wilhelms-Universität zu Münster. <http://d-nb.info/996940480/34> (Zugriff: 18.03.2015)

Häder, Michael; Häder Sabine (2000): Die Delphi-Technik in den Sozialwissenschaften. Methodische Forschungen und innovative Anwendungen. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag

Hagmaier, Tamara; Abele, Andrea (2012): The multidimensionality of calling: Conceptualization, measurement and a bicultural perspective. In: Journal of Vocational Behavior 81, 2012, 1, S. 39–51

Hennequin, Emilie (2007): What “career success” means to blue-collar workers. In: Career development international 12, 2007, 6, S. 565–581

Heslin, Peter A. (2005): Conceptualizing and evaluating career success. In: Journal of Organizational Behavior 26, 2005, 2, S. 113–136

Hopf, Henning; Koch, Wolfram (2001): Habilitation oder Juniorprofessur – Was sagen die Betroffenen? In: Nachrichten aus der Chemie 49, 2001, 10, S. 1181–1188

Judge, Timothy A.; Cable, Daniel M.; Boudreau, John W.; Bretz Jr., Robert D. (1995): An empirical investigation of the predictors of executive career success. In: Personnel Psychology 48, 1995, 3, S. 485–519

Judge, Timothy A.; Higgins, Chad A.; Thoresen, Carl J.; Barrick, Murray R. (1999): The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. In: Personnel Psychology 52, 1999, 3, S. 621–652

Jungbauer-Gans, Monika; Gross, Christiane (2012): Veränderte Bedeutung meritokratischer Anforderungen in wissenschaftlichen Karrieren. In: die Hochschule, S. 245–259

Keller, Andreas (2008): Visionen und Grundbausteine für eine Reform der Personalstruktur an Hochschulen. In: Bultmann, Torsten (Hg.): Prekarisierung der Wissenschaft. Berlin, S. 64–69.

Kreckel, Reinhard (1997): Der Streit um die Habilitation: Für eine frühe Professur auf Probe in: DIE ZEIT Nr. 17/1997 <http://www.zeit.de/1997/17/thema.txt.19970418.xml> (letzter Zugriff am 01.09.2015)

Kreckel, Reinhard; Zimmermann, Karin (2014): Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt

Lee, Mary D.; Lirio, Pamela; Karakas, Fahri; MacDermid, Shelley M.; Buck, Michelle L.; Kossek, Ellen E. (2006): Exploring career and personal outcomes and the meaning of career success among part-time professionals in organizations. In: Burke, Ronald J. (Hrsg.): Research companion to work hours and work addiction. Cheltenham, S. 284–309

May, Thomas; Kumoll, Karsten (2013): Perspektiven und Finanzierung des deutschen Wissenschaftssystems. In: Beiträge zur Hochschulforschung 35, 2013, 5, S. 14–22

Müller, Harry (2012): Zitationen als Grundlage von Forschungsleistungsrankings – Konzeptionelle Überlegungen am Beispiel der Betriebswirtschaftslehre. In: Beiträge zur Hochschulforschung 34, 2012, 2, S. 68–92

Nabi, Ghulam R. (2001): The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women. In: International Journal of Manpower 22, 2001, 5, S. 457–474

Ng, Thomas W. H.; Eby, Lillian T.; Sorensen, Kelly L.; Feldman, Daniel C. (2005): Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. In: Personnel Psychology 58, 2005, 2, S. 367–408

Raupach, Sebastian M.F.; Lienhop, Martina; Karch, André; Raupach-Rosin, Heike; Oltersdorf, Karen M. (2014): Exzellenz braucht Existenz. Eine Studie zur Befristung im Wissenschaftsbereich: Ein Beitrag zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, S.1–54

Röbken, Heinke (2011): Forschungsproduktivität von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen – Eine empirische Analyse von Publikationsaktivitäten vor und nach der Berufung. In: Beiträge zur Hochschulforschung 33, 2011, 3, S. 62–81

Schmidt, Boris (2007): Lust und Frust am „Arbeitsplatz Hochschule“: Eine explorative Studie zur Arbeitssituation junger wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In: Beiträge zur Hochschulforschung 29, 2007, 4, S. 140–161

Schubert, Frank; Engelage, Sonja (2011). Wie undicht ist die Pipeline? Wissenschaftskarrieren von promovierten Frauen. In: KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 63, 2007, 3, 431–457

Spurk, Daniel; Abele, Andrea (2014): Synchronous and timelagged effects between occupational self-efficacy and objective and subjective career success: Findings from a four-wave and 9-year longitudinal study. In: Journal of Vocational Behavior 84, 2014, 2, S. 119–132

Spurk, Daniel; Abele, Andrea E.; Volmer, Judith (2011): The career satisfaction scale: Longitudinal measurement in variance and latent growth analysis. In: Journal of Occupational and Organizational Psychology 84, 2011, 2, S. 315–326

Statistisches Bundesamt (2013). 80 % des wissenschaftlichen Nachwuchses an Hochschulen im Zeitvertrag. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/zdw/2013/PD13_022_p002.html (letzter Zugriff am 01.12.2015)

Statistisches Bundesamt (2014): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2013. Fachserie 11 Reihe 4.4 Wiesbaden: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440137004.pdf?__blob=publicationFile (letzter Zugriff am 30.07.2015)

Sturges, Jane (1999): What it means to succeed: Personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages. In: British Journal of Management 10, 1999, 3, S. 239–252

Zhou, Wenxia; Sun, Jianmin; Guan, Yanjun; Li, Yohui; Pan, Jingzhou (2012): Criteria of career success among Chinese employees: Developing a multidimensional scale with qualitative and quantitative approaches. In: Journal of Career Assessment 21, 2012, 2, S. 265–277

Manuskript eingereicht: 20.03.2015
Manuskript angenommen: 29.01.2016

Anschriften der Autoren:

Luisa Barthauer, M.Sc.
Vivien Estel, M.Sc.
Dipl.-Psych. Anneke Dubbel
Prof. Dr. Simone Kauffeld
Institut für Psychologie
Technische Universität Braunschweig
Spielmannstraße 19
38106 Braunschweig
E-Mail: l.barthauer@tu-braunschweig.de

Dr. Daniel Spurk
Universität Bern
Institut für Psychologie
Fabrikstrasse 8
3012 Bern
Schweiz

Luisa Barthauer, Vivien Estel und Anneke Dubbel sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie an der Technischen Universität Braunschweig.

Simone Kauffeld ist Professorin am Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie an der Technischen Universität Braunschweig.

Daniel Spurk ist promovierter Assistent am Institut für Psychologie der Universität Bern, Schweiz.